

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organiasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Suzuki SMG wilayah Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasional yang tinggi dan *organizational citizenship behavior* yang rendah. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka karyawan akan memberikan tenaga atau kontribusi lebih kepada perusahaan.
2. Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Suzuki SMG wilayah Surabaya. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan perilaku OCB di PT Suzuki SMG wilayah Surabaya. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya di perusahaan dapat membuat mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan diatas norma mereka.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian ini hanya karyawan yang bekerja di PT Suzuki (SMG) wilayah Surabaya. Penelitian ini selanjutnya perlu menguji model yang sama pada karakteristik responden yang berbeda supaya hasilnya bias digeneralisasikan.

5.3 Saran

5.3.1. Saran Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama atau serupa bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan penelitian terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun berdasarkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel Komitmen Organisasional adalah pada pernyataan “Saya merasa memiliki kesetiaan terhadap perusahaan”. Untuk itu sebaiknya perusahaan harus lebih memberikan semacam remunerasi atau bentuk kompensasi yang baik seperti adanya bonus atau *reward* sehingga karyawan dapat lebih memiliki kesetiaan bekerja di PT Suzuki SMG wilayah Surabaya.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel kepuasan kerja adalah pada pernyataan “Saya puas dengan perlakuan atasan kepada saya”. Untuk itu sebaiknya atasan yang ada di PT Suzuki SMG wilayah Surabaya memberikan dukungan melalui program-program pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga karyawan puas terhadap atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acock, A. C. (2008). *A Gentle Introduction to Stata. Second Edition*. Texas: Stata Press.
- Batugal, Maria Leodevina C (2019). *Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction of Faculty in Private-Secretarian Higher Education Institutions (HEIs)*. *World Journal of Education*. Vol. 9, No 2
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502-522.
- Budiharjo. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII*, No 82 April 2004
- George & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4, Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Hoffman, et al. (2007). Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92. 555-566
- Khalid, S & Ali, H. (2005). *The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study*. *International Journal Of Management and Entrepreneurship*, 1(1):30-40
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Morrison. (1994). Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37. 1543-1567
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books
- Organ, D.W., et.al. (2006) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc
- Purba, Debora Eflina, dan Seniati. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Makara Sosial Humaniora* Vol 8 No 3 halaman 105-111

- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Preindo
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sevilla, C. G., Ochave, J. A., Punsalan, T. G., Regala, B. P., & Uriarte, G. G. (2007). *Research Methods*. Quezon: Rex Printing Company.
- Sugiyono. 2007. *Motivasi Kerja*. Bandung.
- Tangklihan, H.N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Tania Anastasia, dan Sutanto Eddy M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Agora* Vol 1, No. 3.
- Trisnaningsih, Sri. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makasar.
- Usmara, A. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Yousef, D. a. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–537.
<http://doi.org/10.1177/0018726700534003>